

CAPSULE SYNDICALE SRES

DÉCEMBRE 2025
ÉDITION 2526 • VOLUME 2

Dans ce journal :

- ✓ Mot de l'Exécutif
- ✓ Les pauses
- ✓ Quoi de neuf?
- ✓ Session retraite
- ✓ La personne déléguée syndicale
- ✓ Tempête... quoi faire?
- ✓ Réponses à vos questions
- ✓ Capsule SST
- ✓ Babillard :
 - Congé des Fêtes
 - Boite vocale

Mot de l'Exécutif



CLAUSES CONVENTION

LES PAUSES

Questions fréquentes :

- « J'ai un horaire coupé, puis-je prendre une pause? »
- « Je ne travaille pas 3 heures consécutives, ai-je droit à une pause? »



Ce que dit la convention collective (article 8-2.11)

- Chaque personne salariée a droit à **15 minutes de repos, payées par demi-journée de travail**, à prendre vers le milieu de la période.
- Une **demi-journée de travail** correspond à une période continue de **3 heures ou plus**.
- Si ta journée régulière comporte **6 heures ou plus**, tu as droit à **deux pauses** : une le matin et une l'après-midi (même si dans un quart de travail tu ne fais pas 3 heures ou plus consécutives).



- 6 heures et plus de travail = 2 pauses (matin + après-midi).
- Moins de 6 heures de travail = 1 pause dans la journée.

Et si je n'ai pas pu prendre ma pause?

Non, tu ne peux pas demander un paiement supplémentaire. Les pauses sont déjà incluses dans ta rémunération hebdomadaire.

⚠ En revanche, si tu peux démontrer qu'il t'est réellement impossible de prendre tes pauses, contacte-nous et nous regarderons la situation ensemble.



Que s'est-il passé dans les 2 derniers mois?

Conseil des délégués

La première rencontre des personnes déléguées s'est tenue le 7 octobre dernier. Plusieurs sujets importants ont été abordés à cette occasion.

Votre délégué ou votre déléguée vous a probablement transmis un compte-rendu. Ce n'est pas le cas? N'hésitez pas à aller le ou la voir pour en discuter!

Mobilisation du 29 novembre dernier à Montréal : dans la rue pour le Québec

Quand les travailleurs et travailleuses du Québec sont attaqués, votre syndicat répond présent! On veut un Québec qui respecte les droits fondamentaux de ceux et celles qui le bâissent.

RETRAITE



SESSION RETRAITE (RREGOP)

Coût 65\$ pour les membres, remboursable par le SRES après avoir complété toutes les rencontres. Gratuit pour les personnes conjointes.

- Adaptation psychosociale et santé

Mercredi 21 janvier 2026 19:00 à 20:30

- Questions financières

Mercredi 28 janvier 2026 19:00 à 20:30

- Questions juridiques

Mercredi 4 février 2026 19:00 à 20:30

- Assurances

Mercredi 11 février 2026 19:00 à 20:30

- Régimes de retraite

Samedi 14 février 2026 09:00 à 11:30



Sessions virtuelles - Hiver 2026 | AREQ | Inscription en ligne | FiNO

Saguenay - Lac St-Jean

24 et 25 avril 2026
(75 places)

1 800 363-3124
Code : QA1

JONQUIÈRE

Hôtel Delta Saguenay
2675, boul. du Royaume
Jonquière G7S 5B8

Date limite d'inscription et
d'annulation sans frais :

Coût des chambres
179 \$

10 avril 2026

Tarif garanti jusqu'au 14 mars
2026

Inscription : Membre 85 \$ / Personne conjointe 105 \$ (taxes incluses)

PRÉSENTIEL : Jonquière 24 et 25 avril 2026 | AREQ | Inscription en ligne | FiNO

L A PERSONNE DÉLÉGUÉE SYNDICALE : UN SOUTIEN PRÉCIEUX DANS TON ÉCOLE

La personne déléguée syndicale, c'est celle qui représente les employés de soutien de ton école. Elle est là pour t'écouter, t'informer et t'aider quand tu as des questions ou que tu vis des situations difficiles au travail.

Ce qu'elle fait :

- Elle te partage les infos importantes sur les droits des employés que ton syndicat lui transmet régulièrement.
- Elle parle avec la direction pour faire avancer les choses.
- Elle défend les intérêts du personnel de soutien de ton école.
- Elle t'accompagne si tu as besoin d'aide.
- Elle te dirige vers ton syndicat si cela devient plus complexe.

Et surtout, tout reste confidentiel.

Ce que tu lui dis ne sort pas de là. Elle garde tout pour elle, avec respect et discrétion.

La personne déléguée syndicale, c'est quelqu'un de confiance, toujours là pour soutenir les autres.

C'est pour cette raison qu'il est essentiel que chaque école en ait une, que vous avez élue, et en qui vous avez une confiance totale.

À ce jour, 4 écoles n'ont pas de personne déléguée syndicale :

- Polyvalente Charles-Gravel, secteur général
- École des Quatre-Vents
- École L'Horizon
- École St-Félix

Il n'est jamais trop tard pour vous concerter et en élire une, qui fera le pont entre vous et votre syndicat. Appelez-nous au bureau pour plus de détail.

SUSPENSION DES COURS : QUE FAIRE ?

Les cours sont suspendus ? Pourquoi ?

Plusieurs raisons peuvent entraîner la suspension des cours : tempête de neige, verglas, panne d'électricité ou d'eau prolongée dans une ou plusieurs écoles.

Qui prend cette décision ?

Le centre de services scolaire analyse chaque situation au cas par cas et décide en fonction des circonstances.

Qu'est-ce que cela implique pour le personnel de soutien ?

Lorsque les cours sont suspendus, le personnel de soutien est tout de même considéré comme étant au travail.

Mais c'est dangereux sur les routes!

Oui, la sécurité des enfants et des autobus est une priorité. C'est pourquoi les cours sont suspendus. Toutefois, les services de garde, les écoles et les centres restent ouverts, ce qui implique la présence du personnel de soutien.

La décision de suspendre les cours vise avant tout à protéger les élèves :

- Les autobus peuvent être dans l'incapacité d'assurer le transport.
- Les élèves qui se rendent à pied à l'école sont exposés à des risques. Tout tourne autour de leur sécurité.

Et nous alors?

Même si les routes sont dangereuses, nous devons respecter notre engagement professionnel, comme dans toute autre entreprise. Il peut arriver d'être légèrement en retard en raison des conditions routières, mais il est essentiel d'en informer son gestionnaire.

Et les enseignants, pourquoi restent-ils chez eux?

Selon leur convention collective (article 8-5.05.07 des ententes locales) :

« Lorsque la commission scolaire décide de suspendre les cours pour raison de tempête, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas tenu de se présenter à l'école et est alors réputé être au travail. »

Les enseignants sont donc en télétravail lors des journées de tempête.

Puis-je, en tant que membre du personnel de soutien, faire du télétravail ?

Oui, mais seulement si :

- Ta direction approuve ta demande. C'est toujours ta direction qui a le dernier mot.
- Tes tâches peuvent être accomplies à distance.

Puis-je prendre une journée de vacances ?

La convention collective permet au personnel de soutien (services direct à l'élève) de prendre une journée de vacances lorsque ses tâches et fonctions ne nécessitent pas la présence d'élèves.

5-6.05 B) ... Néanmoins, la personne salariée occupant ou détenant un poste en service de garde et en milieu scolaire ou un poste en adaptation scolaire doit prendre ses vacances lorsque, selon le cas, les élèves de l'école ou du service de garde sont absents. ...

5-6.06 ... (en parlant d'une demande de vacances) ... peut être pris en jours séparés sous réserve de l'approbation de centre de services, qui tient compte des exigences du service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle en cause.

Encore une fois, cela doit être approuvé auparavant par ta direction.



La plupart du temps, les prévisions météorologiques annoncent les tempêtes à l'avance. Si tu as une raison valable de ne pas te déplacer lors de ladite journée, discutes-en avec ta direction avant pour trouver une solution ensemble.

ET si les écoles sont fermées? On fait quoi?

Le Centre de services scolaire est présentement en train de se pencher sur une politique intempéries en ce qui a trait à cette situation particulière. Nous vous tiendrons informés lorsqu'elle sera officielle.

RÉPONSES À VOS QUESTIONS

« ROSAIRE (NOM FICTIF) NOUS INTERPELLE : « COMMENT ÇA L'EMPLOYEUR N'ARRÊTE PAS DE M'APPELER? JE SUIS EN ARRÊT MALADIE, QU'IL ME LAISSE DONC TRANQUILLE AVEC SES DEMANDES DE PAPIERS MÉDICAUX, DE FORMULAIRES À REMPLIR, ET COMPAGNIE... C'EST MOI QUI LES PAYE MES ASSURANCES, ALORS POURQUOI JE NE PEUX PAS AVOIR LA PAIX? »

🔍 On clarifie tout ça!

💼 **Ce que couvre ton assurance salaire :** Quand tu es en arrêt maladie, c'est ton employeur qui prend en charge le régime d'assurance salaire pour les **104 premières semaines**. Il paie entièrement les coûts et gère le suivi administratif. Tu ne paies rien pour cette partie.

💰 **Ce que tu paies :** La cotisation que tu verses à Beneva (sur chacune de tes paies) concerne l'assurance salaire longue durée, qui commence **à partir de la 105^e semaine d'invalidité**.

📋 **Pourquoi l'employeur te contacte :** Puisqu'il te verse une rémunération pendant ton absence de courte durée, il doit s'assurer que tout est conforme. Il peut donc :

- Demander des documents médicaux (billetts, formulaires, rapports).
- Te contacter régulièrement pour mettre à jour ton dossier.
- Te convoquer à une expertise médicale avec un médecin désigné.

⚠ À noter :

- Les frais liés aux documents médicaux sont à ta charge, sauf indication contraire dans la convention.
- L'employeur doit traiter toutes les informations médicales **de manière confidentielle**.

🧠 À retenir :

- Les **5 premiers jours ouvrables** d'absence sont déduits de ta banque de congés maladie (monnayable ou non monnayable). Si les banques sont épuisées, le délai de carence sera **sans solde**.
- **1^{re} année d'invalidité, soit 52 semaines** : 85 % du salaire brut.
- **2^e année (à partir de la 53^e semaine)** : 66 2/3 % du salaire brut. *Tu ne cumules plus de congé maladie et de vacances à partir de la 53^e semaine d'invalidité.
- **À partir de la 105^e semaine** : c'est l'assurance salaire longue durée qui prend le relais.

Tu te sens bousculé Rosaire par la situation? Un peu perdu ou sous pression? Si quelque chose te tracasse ou si tu as des questions, appelle-nous. On est là pour toi, et on prendra le temps qu'il faut pour faire le tour de la situation ensemble, avec douceur et clarté.

CAPSULE SST



PROCESSUS PVHT

💡 Rappel des étapes d'un processus PVHT

Lorsqu'un employé est confronté à une situation d'incivilité avec un collègue ou un gestionnaire, le processus PVHT (Plainte pour Violence et Harcèlement au Travail) se déroule en trois étapes clés :

● Étape 1 : L'intervention directe

La première démarche consiste à s'adresser directement à la personne concernée pour lui demander de mettre fin à son comportement. Cette approche favorise le dialogue et peut suffire à résoudre la situation.

● Étape 2 : Rencontre avec la direction

Si l'incivilité persiste, une rencontre est organisée entre la personne visée, la personne mise en cause et la direction. À l'issue de cette rencontre, la direction émet des attentes claires à l'égard du comportement à adopter. À noter que cette étape s'applique plus ou moins si ta situation implique ton ou ta gestionnaire.

● Étape 3 : Dépôt officiel d'une plainte

Si la situation ne s'améliore toujours pas, la personne visée peut choisir de déposer une plainte formelle en PVHT. Cette démarche est volontaire et personnelle. La plainte est transmise aux ressources humaines, qui mènent alors une enquête :

- Rencontre avec la plaignante ou le plaignant
- Entrevue avec la personne mise en cause
- Recueil de témoignages si nécessaire
- Analyse et décision accompagnée de pistes de solution

⌚ L'objectif principal d'une plainte PVHT est toujours de faire cesser les comportements inappropriés.

⌚ Le rôle du syndicat

Le syndicat veille au respect des droits des membres selon la convention collective. Toutefois, il n'intervient ni dans la formulation de la plainte ni dans l'enquête. Son rôle est :

- D'outiller le membre avec la documentation pertinente
- D'assister comme témoin lors des rencontres de prise des faits et de décision
- Il est essentiel de rappeler que le dépôt d'une plainte PVHT est une démarche individuelle. Contrairement à un grief, ce n'est pas le syndicat qui porte plainte ni qui défend le membre.

Envie d'en savoir davantage? Clique sur ce lien pour accéder à une foule d'informations utiles du Centre de services concernant le processus de PVHT. Tu y trouveras également le formulaire officiel pour déposer une plainte.
[INTRANET - PVHT - Tous les documents](#)



INCIDENT AU TRAVAIL

Un incident au travail? On agit!

Tu as vécu un événement ou une situation qui a causé — ou aurait pu causer — un accident? Ne laisse jamais ça passer sous silence. Chaque signalement compte!

Voici les réflexes à adopter sans tarder :

- 1 **Déclare l'événement sur ConformiT** Remplis ton rapport dès que possible. C'est rapide, clair et essentiel.
- 2 **Consulte un professionnel de la santé** Tu ressens un malaise ou une douleur? Ne prends pas de risque : consulte dans les 24 à 48 heures.
- 3 **Suis les démarches de la CNESST** En cas d'accident de travail, suis les étapes officielles sous l'onglet « Réclamation du travailleur ».

COMMENT BIEN DÉCLARER SUR

CONFORMiT

POURQUOI EST-CE QU'ON DÉCLARE ?

Lors d'un accident, ça permet :

- De contrôler le risque;
- Au gestionnaire d'en prendre connaissance et de le prendre en charge;
- Au milieu de se corriger et de s'améliorer;
- D'effectuer des statistiques et de comprendre nos vulnérabilités;
- D'instaurer des mesures correctives.

QU'EST-CE QU'ON DÉCLARE ?

- Tout accident qui a entraîné une blessure ou une perte de temps;
- Tout nouveau risque, non répertorié (ou qui n'a pas encore été pris en charge) qui pourrait amener une blessure.

COMMENT BIEN DÉCLARER SUR

CONFORMiT

COMMENT DÉCLARER ?

Accédez à ConformiT par...

[Les applications internet de l'intranet](#)

[Le SharePoint SST](#)

CONFORMiT Déclaration d'événement

Lieu où l'événement s'est produit

Qui? Quoi? Quand?
Où? Comment?
Témoins?

Classification

Unité organisationnelle

Qu'est-il arrivé? (Maximum 400 caractères)

Date

Déclaré par

L'heure ne peut être déterminée

CLASSIFICATION DES ÉVÉNEMENTS



Santé et sécurité



Lié aux comportements d'un élève

Événement survenu en raison du comportement d'un ou de plusieurs élèves (par ex. : surréaction, violence, intimidation, agression, ou incident survenu lors d'une intervention, etc.)

Lié aux activités physiques et sportives

Événement survenu à un membre du personnel lors de la pratique d'une activité physique ou sportive dans le cadre de ses fonctions. Exemples : blessures lors des activités parascolaires (sports, jeux, etc.), gymnases et terrains de sport.

Lié aux équipements, aux outils ou au matériel

Événement impliquant l'équipement de travail, les outils ou tout autre matériel requis présent ou utilisé dans l'exercice de ses fonctions.

Lié aux produits chimiques et biologiques

Événement accidentel lié à une exposition à des substances dangereuses (produits chimiques toxiques ou corrosifs) ou des substances biologiques comme des micro-organismes, des virus, des liquides, de la moisissure, des bioaérosols ou autres.

Lié aux facteurs climatiques et environnementaux

Accidents causés par les conditions météorologiques (verglas, neige, chaleur extrême, etc.). Accidents liés à la qualité de l'air (allergies, irritations, etc.)

Lié aux déplacements

Chutes (escaliers, corridors, etc.), accidents dans la cour d'école, accidents lors des sorties scolaires, accidents liés au transport.

Lié à l'ergonomie et à la manutention

Accident lié à la posture contraignante ou à un effort musculaire qui dépassent les capacités de la personne, à un geste répétitif, une exposition à des vibrations ou un choc, une compression, au bruit ou autres risques liés à l'ergonomie.

Lié à d'autres facteurs

Malaises et évanouissements, accidents impliquant des animaux, autres.

Lié aux comportements d'un parent

Événement survenu en raison du ou des comportements inadéquats d'un parent envers un membre du personnel (en personne, verbalement, physiquement, par écrit, etc.).

IDENTIFICATION D'UN RISQUE



Santé et sécurité



■ Passé-proche

Un accident aurait pu survenir avec des conséquences plus importantes.

■ Réccurrence lié au comportement de la clientèle

Les comportements sont déjà connus. L'employé souhaite consigner les événements présentant un risque pour sa santé et sa sécurité. Ceux-ci doivent être aussi consigner dans les autres plateformes appropriées (ex: Mozaïk, Formel).

■ Informer la direction - nouveau risque

Informier la direction de l'établissement qu'un nouveau risque probable d'accident est apparu dans le milieu.

■ Facteurs de risques psychosociaux

Les risques psychosociaux peuvent influencer la santé physique et psychologique. Exemples : charge de travail, reconnaissance, soutien des collègues et supérieurs, justice organisationnelle, climat de travail, événement potentiellement traumatisante et autres.



Centre
de services scolaire
des Rives-du-Saguenay
Québec

📞 Tu tombes sur la boîte vocale lorsque tu appelles au bureau?

C'est normal, on est peut-être déjà en pleine discussion! Que ce soit au téléphone, en rencontre avec un membre ou en réunion avec le Centre de services, on est souvent bien occupé... mais jamais trop pour toi.

👉 **Laisse-nous un message sur la boîte vocale!** Dès qu'on est libre, ton appel devient notre priorité. **On te rappelle sans faute**, dans les plus brefs délais.



Congé des Fêtes 2025



22 et 23 décembre : Ce sont des congés mobiles pour le personnel de soutien scolaire, vous êtes donc renommés être au travail même si les élèves ne sont pas présents.

Du mercredi 24 décembre 2025 au vendredi 2 janvier 2026 inclusivement : ce sont des congés fériés auxquels vous avez droit selon la convention collective si vous êtes régulier ou temporaire plus de 6 mois et plus de 20 heures.

Du 22 décembre 2025 au 4 janvier 2026 : les bureaux du SRES seront fermés. De retour pour vous servir dès le lundi 5 janvier 2026.

